

ul. Dimitrija Tucovića 7a

26000 Pančevo



tel: 013/ 347-147,342-145

fa x: 013/ 346-923, 45-827

e-mail: office@jkpzelenilo.co.rs

92-20

Панчево, 9.1.2026. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО

Јануар 2026.године

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО.....

- 1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА
КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА.....
- 1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....
- 1.3. Опис и анализа стања

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- 3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....
- 3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....
 - 3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене
заступљености полова.....
 - 3.2.2. Подстицајне мере.....
 - 3.2.3. Програмске мере.....
- 3.3. ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

- ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ
- ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА.....

ПРИЛОЗИ.....

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности

II-Одлука о усвајању Плана.....

III- Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем
принципа родне равноправности

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО

На основу закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. марта 2021. године, а у складу са законом и обавезама која проистиче из члана 19. ст. 1. овог закона као и члана 54. Статута ЈКП „Зеленило“ Панчево („Сл. лист града Панчево, бр. 11/17- пречишћен текст) Надзорни одбор ЈКП „Зеленило“ Панчево доноси одлуку о усвајању **ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ** (у даљем тексту : План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Надзорни одбор ЈКП „Зеленило“ Панчево у саставу:

- Ненад Митровић, председник
- Жељко Савић, члан
- Жарко Ракочевић, члан

ЈКП „Зеленило“ Панчево

ПИБ: 101047068

МБ: 08487537

Одговорно лице:

В. Д. Директора : Данило Бјелица

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Снежана Агатоновић Стејић

Контакт телефон: 064/842-92-00

Електронска адреса: snezana.agatonovic-stejic@jcpzelenilo.co.rs.

УВОД

Јавно комунално предузеће „Зеленило“ Панчево, својом делатношћу-одржавањем јавних

зелених поршина, управљањем пијацама и одржавањем гробља представља пре свега сервис грађана. Сопственим техничким и технолошким развојем обезбеђује пословање и посвећени смо грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање унутар колектива као и према спољним сарадницима.

Уважавањем личности без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство сви заједно стичемо право инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди.

ЈКП „Зеленило“ Панчево је посвећено грађењу културне вештине својих сарадника и сарадница и окружења у коме се негује слобода у раду, међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, верску и етичку припадност, род, пол и или било који други облик идентитета. Унапређење родне равноправности сматрамо важном компонентом у грађењу вредности здравог друштва, њиховој одрживости и остваривању једнаких права биолошких, друштвених и културолошки формираних између мушкарца и жена.

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених у ЈКП „Зеленило“ Панчево, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, начин примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у Плану за остваривање и унапређивање родне равноравности, а који имају родно значење, изражени су у граматичком мушком или женском роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на који се односе.

Посебни циљеви наше институције су увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности ЈКП „Зеленило“ Панчево.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика,

односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

МЕЂУНАРОДНИ АКТИ И ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ на којима се заснива родна равноправност

ЈКП „Зеленило“ Панчево се у свом раду позиционира у складу са правним оквиром, који је садржан у следећим актима:

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Уставом Републике Србије (Сл.гласник број 98/06), највиши правни акт, у члану 21.став 3. забрањује сваку дискриминацију, непосредну и посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је дискриминација по основу пола. Држава јемчи равноправност полова, односно равноправност жена и мушкараца и развија пословну политику једнаких могућности(члан 15.устава). Јемства неотуђивих људских и мањинских права у уставу служе очувању људског достојанства и остваривању пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на начелу владавине права(члан 19.Устава). Устав такође гарантује право на једнаку законску (члан 21.став 2.) и судску заштиту (члан 36.), правну заштиту свих основних људких права свим суграђанима и суграђанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22.став2.), гарантује право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим и неправилним радом државних и других органа (члан 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25.став1. и 2.), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.), женама, омладини и инвалидима омогућавају се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60.Устава).
- Уставом се јемчи право на рад, у складу са законом. Свако има права на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на заштиту на раду, ограничење радног времена, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор,правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.
- Устав републике Србије обезбеђује грађанима и грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима;

- Закон о родној равноправности (Сл.гласник РС , број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације (Сл. Гласник РС,број 22/09, 52/21);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09)
- Закон о изменама и допунама Кривичног закона („Службени гласник РС“ број 35/19)
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16)
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)
- Закон о заштитнику грађана (Сл.гласник РС, број 105/21);
- Закон о раду (Сл.гласник РС, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (Сл.гласник РС,број 36/09, 30/10 др.закон , 88/10, 38/15, 113/17-др.закон 113/17, 49/21);
- Закон о мирном решавању радних спорова (Сл.гласник РС,број 125/04, 104/09, 20/18);
- Закон о заштити података личности

- Колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности
- Правилник о понашању и одевању

- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030.године (Сл.гласник РС ,број 103/21);

- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године (Сл.гласник РС, број 47/21)

- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године (Сл.гласник РС, број 12/22),

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисани у Плану Европског истраживачког простора и интеграцијом научно-истраживачког система Републике Србије у тај простор. Стратегијом научно и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025.-“Моћ знања“ такође је посено дефинисан циљ који се односи на родну равноправност, и то : „ Родна равноправност на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама“.

1 . ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив,подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Јавно предузеће има статус правног лица, са правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом.

Јавно предузеће у правном промету са трећим лицима има сва овлашћења и иступа у своје име и за свој рачун.

Предузеће је организовано Одлуком Скупштине општине Панчево о подели Јавно комуналног предузећа „Стандард“ Панчево на четири нова јавна предузећа („Службени лист општина Панчево, Ковин и Опово“ број 06/93), на коју је дала сагласност Скупштина општине Панчево решењем број 06-27/93-I-01 од дана 18.03.1993. године.

Предузеће је било уписано у Судски регистар код Привредног суда у Панчеву на основу решења број: ФИ 2383/93 од дана 01.04.1993. године.

Решењем Агенције за привредне регистре број БД 45693/2005 од дана 01.07.2005. године регистровано је превођење Предузећа у регистар привредних субјеката..

Предузеће послује под пословним именом:

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО.

Скраћени назив предузећа гласи: **ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО.**

Седиште предузећа је у Панчеву, улица Димитрија Туцовића бр. 7а.

Матични број предузећа: 08487537

Порески идентификациони број (ПИБ): 101047068

Предузеће заступа и представља директор.

Директор је овлашћен да потписује акта предузећа, да закључује све уговоре и предузима друге правне радње, у име и за рачун предузећа као и да заступа предузеће пред надлежним органима.

Директор се као овлашћени заступник предузећа уписује у Агенцији за привредне регистре.

Претежна делатност предузећа ради обављања делатности од општег интереса, уписана у Агенцији за привредне регистре је:

- 81.30. Услуге уређења и одржавања околине

Предузеће такође обавља на територији насељеног места Панчева делатности од општег интереса и то:

- управљање пијацама
- управљање гробљима и погребне услуге.

Органи предузећа су Надзорни одбор и директор.

Надзорни одбор Предузећа има три члана, које именује Скупштина града, од који је један председник тим да се један именује из реда запослених у Предузећу.

За председника и чланове Надзорног одбора именују се лица која испуњавају услове прописане законом којим се уређује правни положај јавних предузећа.

Надзорни одбор:

1. доноси дугорочни и средњорочни план пословне стратегије и развоја и одговоран је за њихово спровођење;
2. доноси годишњи, односно трогодишњи програм пословања предузећа, усклађен са дугорочним и средњорочним планом пословне стратегије и развоја из тачке 1. овог члана;
3. усваја извештај о степену реализације годишњег, односно трогодишњег програма пословања;
4. усваја тромесечни извештај о степену усклађености планираних и реализованих активности;
5. усваја финансијске извештаје;
6. надзире рад директора;
7. доноси статут;
8. одлучује о статусним променама, оснивању других правних субјеката и улагању у капитал;
9. доноси одлуку о расподели добити, односно о начину покривања губитка;
10. закључује уговоре о раду са директором, у складу са законом којим се уређују радни односи;
11. успоставља, одобрава и прати рачуноводство, унутрашњу контролу, финансијске извештаје и политику управљања ризицима;

12. доноси одлуку о располагању (прибављање и отуђење) средствима у јавној својини која су пренета у својину предузећа, велике вредности, која је у непосредној функцији обављања делатности од општег интереса, утврђене овим статутом;

13. доноси одлуку о висини цена услуга;

14. доноси одлуку о исплати стимулације директора и извршног директора;

15. доноси посебан програм коришћења средстава из буџета;

16. доноси одлуку о оглашавању;

17. врши друге послове у складу са законом, одлуком о усклађивању одлуке о организовању предузећа и овим статутом.

Надзорни одбор ЈКП "Зеленило" Панчево:

Божидар Николић, председник

Карољ Ранц, члан

Жења Маринковић, члан из реда запослених

Директора предузећа именује Скупштина града, на период од четири године, на основу спроведеног јавног конкурса. За директора се именује лице које испуњава услове предвиђене законом којим се уређује правни положај јавних предузећа.

Директор предузећа:

1. представља и заступа предузеће;

2. организује и руководи процесом рада;

3. води пословање предузећа;

4. одговара за законитост рада предузећа;

5. предлаже дугорочни и средњорочни план пословне стратегије и развоја и одговоран је за његово спровођење;

6. предлаже годишњи, односно трогодишњи програм пословања и одговоран је за његово спровођење;

7. предлаже финансијске извештаје;

8. извршава одлуке Надзорног одбора;

9. бира извршне директоре;

10. бира представнике предузећа у скупштини друштва капитала чији је једини власник предузеће;

11. предлаже доношење посебног програма коришћења средстава из буџета

12. закључује уговоре о раду са извршним директорима, у складу са законом којим се уређују радни односи;

13. предлаже Надзорном одбору доношење одлуке о исплати стимулације извршним директорима;

14. доноси акт о систематизацији;
15. врши друге послове одређене законом, овом одлуком и статутом предузећа.

В.д. Директора : Данило Бјелица

Предузеће реализује своју делатност, односно послове путем оорганizacionих јединица, сектора и служби.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА-ШЕМА ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО

НАДЗОРНИ ОДБОР			
ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО В.Д. ДИРЕКТОРА: ДАНИЛО БЈЕЛИЦА			
ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈЕ	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКА ПИТАЊА	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ОПЕРАТИВНЕ ПОЛОВЕ	
РЈ ЗАЈЕДНИЧЕ СЛУЖБЕ	РЈ ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО	РЈ ПИЈАЦЕ	РЈ ГРОБЉА
Економско финансијски сектор	Сектор одржавања јавних зелених површина	Сектор Зелена пијаца	
Комерцијално - маркетинишки	Сектор одржавања високе вегетације	Сектор Робна пијаца „Аеродром“	
Сектор за опште, правне и кадровске послове	Технички сектор		
	Сектор Производње		

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправност.

Значење и дефиниције коришћени у овом Плану и актима донетим су из закона Републике Србије и сродних докумената из овог домена, а он представља полазни документ за даљу имплементацију у будућим активностима за остваривање Плана.

1. Род- означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2. Пол- представља биолошку карактеристику на основу које људи одређују као жене и мушкарци;

3. Родна анализа-представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

4. Дискриминација лица-по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) ли се може разграничити (интерсекцијска дискриминација);

5. Родна перспектива -односи се на узимање у обзир родних разлика , разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

6. Родна равноправност-подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

7. Родни стереотипи- јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима се женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

8. Уродњавање- представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9. Родно засновано насиље- је сваки облик физичког, сексуалног , психичког, економског и социјалног насиља који се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

10. Уравнотежена заступљеност полова-постоји када је заступљеност једног од полова између 45-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;

11. Родно одговорно буџетирање-представља увођење начела родне равноправности и буџетски процес односно процес финансијског планирања, подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређивања родне равноправности;

12. Родно осетљив језик- јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

13. Сексуално, односно полно узнемиравање- јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељство, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

14. Сексуално, односно полно уцењивање-је свако понашање лица које, у намери чињења

или нечињена дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

15. Узнемиравање- јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељство, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

16. Говор мржње- је свака комуникација која омаловажава особу или групу на основу неких карактеристика као што су раса, боја коже, ентитет или национална припадност, пол, сексуална оријентација, религије и друге карактеристике. Као говор мржње квалификују се изјаве које застрашују, вређају или узнемиравају појединца или групе или изјаве који позивају на насиље, мржњу или дискриминацију појединца или групе. Израз говор мржње првенствено се везује за сваки говор, гест, понашање и писање или приказивање које је забрањено јер не сме да се подстиче насиље и предрасуде против заштићеног појединца или групе, што застрашује или омаловажава заштићеног појединца или групу;

17. Осетљиве друштвене групе- су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовинског стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

18. Подстицање на дискриминацију- на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторских поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

1.3. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

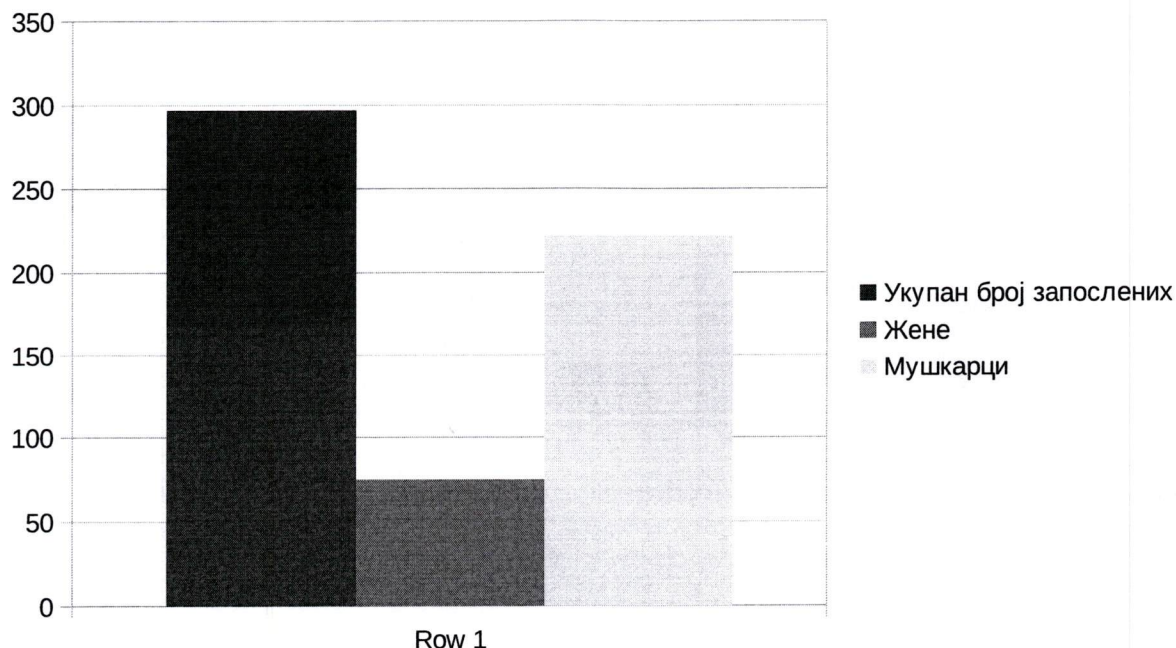
Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених у ЈКП „Зеленило“ Панчево.

ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Родна статистика

Структура запослених у ЈКП „Зеленило“ Панчево,
са стањем на дан 31.12.2025.године.
Адреса: Димитрија Туцивића 7а
Панчево 26000

Укупан број износи 269 запослених (100%) од тога 74 (26,74%) жена и 195 (73,26 %) мушкараца.



Старосна структура :

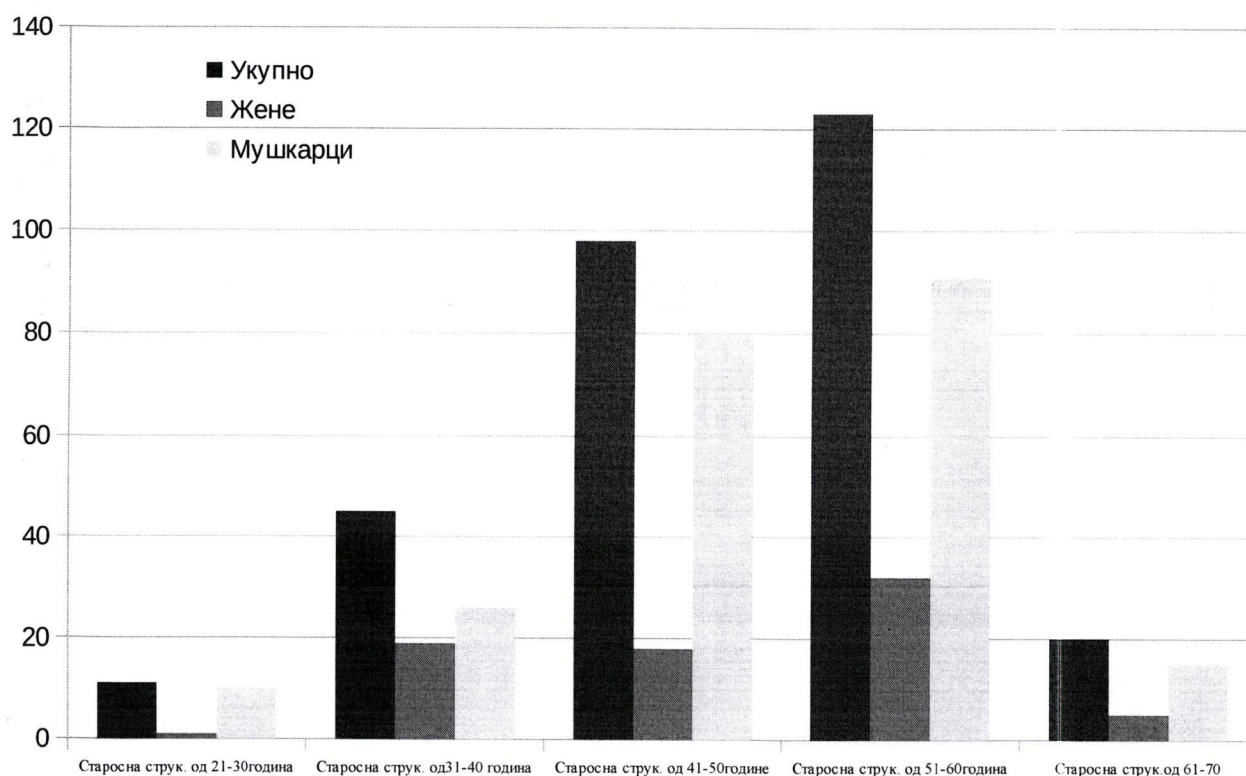
-Од 21 до 30 године живота : УКУПНО 9 (2,56%)
 - жена 1 (0,37%)
 - мушкараца 8 (2,19%)

- Од 31 до 40 године живота: УКУПНО 61 (24,91%)
 - жена 19 (9,16%)
 - мушкараца 42 (15,75%)

-Од 41 до 50 година живота: УКУПНО 92 (39,56%)
 - жена 19 (8,42%)
 -мушкараца 73 (31,14 %)

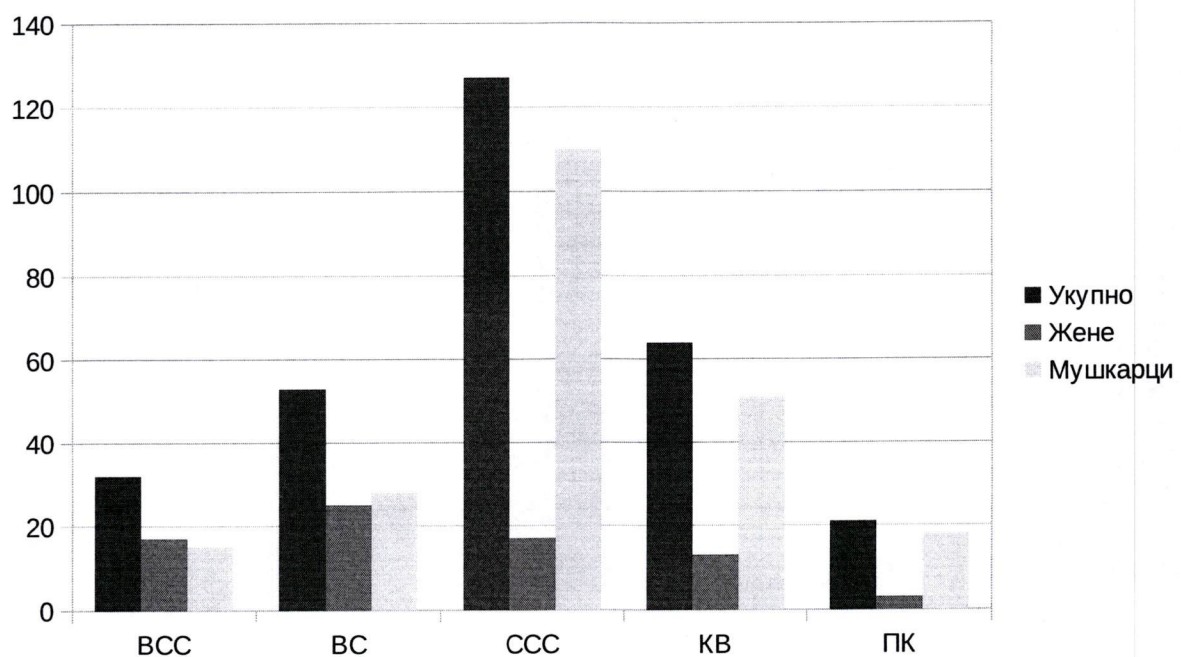
- Од 51 до 60 године живота: УКУПНО 65(27,84%)
 - жена 28 (8,06%)
 - мушкараца 37(19,78%)

- Од 61-70 година живота: УКУПНО 14 (5,13%)
 - жена 2(0,73%)
 - мушкараца 12 (4,40%)



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

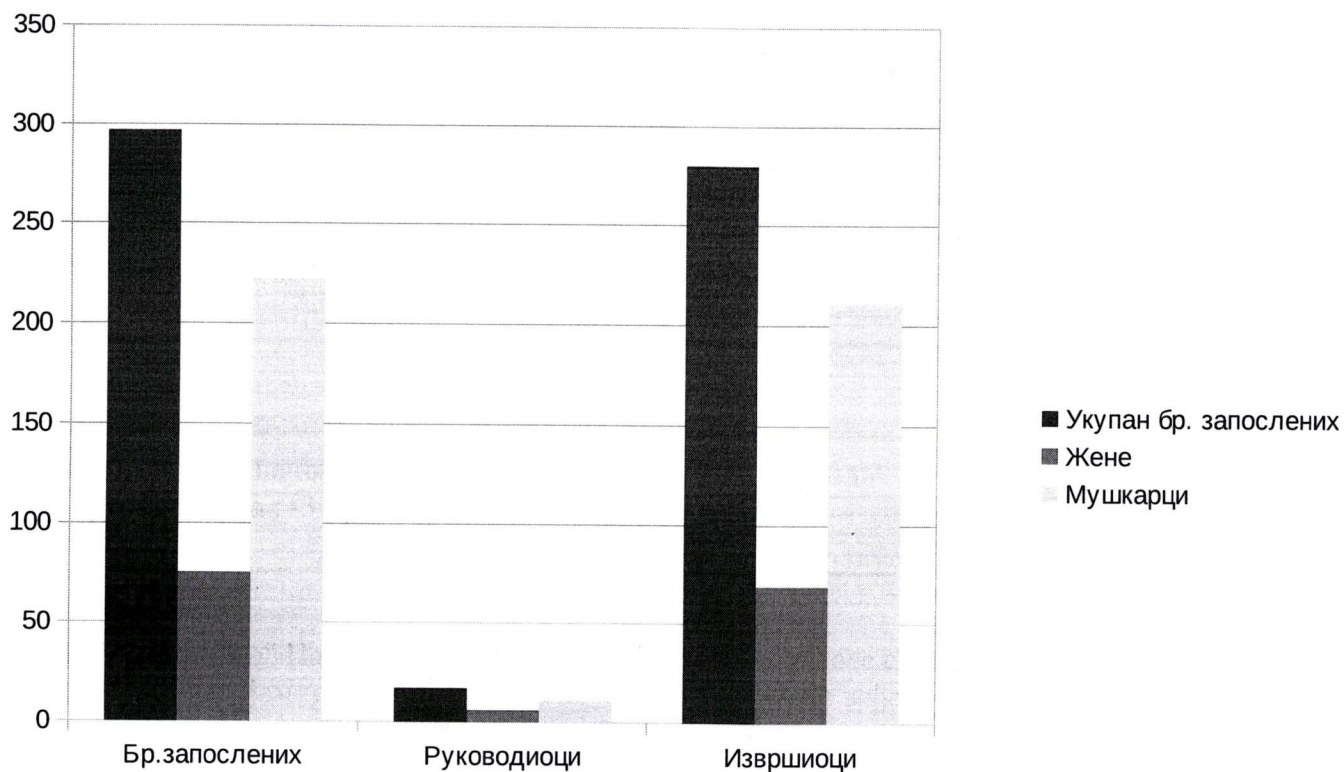
Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
ВСС	38(14,13%)	22 8,18%)	16 5,59%)
ВС	66(24,54%)	8 (2,97%)	58 (21,56%)
ССС	87(32,34%)	38 (18,22%)	49(18,22%)
КВ	56 (20,82%)	1(0,37%)	55(20,45%)
ПК	22(8,18%)	5(1,86%)	17 (6,32%)



Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним

местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат Жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	256 (95,17%)	70(26,02%)	186(69,14%)
Лица на положајима	13 (4,83%)	4(1,49%)	9(3,35%)



Полна заступљеност у Надзорном одбору ЈКП „Зеленило“ Панчево:

Укупно 3 члана : -3 мушкарца

ЈКП „Зеленило“ Панчево нема у евиденцији судске спорове вођене у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода у години вођења евиденције.

Такође нисмо имали пријављене случајеве насиља на основу пола, односно рода, као и

међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години виђења евиденције.

ЈКП „Зеленило“ Панчево због природе посла има већи број запослених мушкараца.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене ЈКП „Зеленило“ Панчево у вршењу основних принципа родне равноправности.

Предузеће ЈКП „Зеленило“ Панчево нема интерну документацију из области родне равноправности.

Унутар предузећа нису постојали принципи и мере којима се мање заступљеном полу обезбеђују активно учешће у раду и нису се издвајала средства за унапређивање родне равноправности.

У предходних 5 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

За остваривање и унапређивање плана родне равноправности, кључно је усвајање концепта плана родне равноправности од стране свих запослених ЈКП „Зеленило“ Панчево, вођени јасном пословном одлуком руководства, са фокусом на подизање свести и едукацијама из ових и сродних области.

У процесу остваривања и унапређивања родне равноправности остварићемо сарадњу са свим релевантним партнерима у циљу размене информација институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора, размене примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области, као и реализацији пројекта којим се унапређује родна равноправност.

3.1. ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА

Циљ доношења Плана јесте унапређивање и остваривање родне равноправности у свим сферама делатности ЈКП „Зеленила“ Панчево.

Планом се одређују и спроводе посебне мере којим се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно осетљивих друштвених група, у области рада и запошљавања, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом преписане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере уређене другим актима (декларације, резолуције, стратегије...), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Успоставање културе родне равноправности

Опис мера: подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности. Потом се, према спроведеним мерама, успостављено окружење перманентно негује и унапређује уз сталну едукацију запослених. Култура родне равноправности се успоставља на свим нивоима и областима рада унутар ЈКП „Зеленило“ Панчево, а такође се промовише кроз постојеће канале екстерне комуникације.

Увођење родне перспективе у пословну политику, системских докумената и у управљању и активностима пословања

Суштински аспект за достизање стварне родне равноправности у пословању, доношењу одлука и управљању је једнак статус и улоге жена и мушкараца у пословању, да се равноправно одражавају и третирају са једнаком вредношћу.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и у другим организационим јединицама ЈКП „Зеленило“ Панчево.

Мере за достизање и унапређивање родне равноправности, коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у називима радних места, положаја, звања, занимања, у општим и појединачним актима.

Диференциран језик се уводи у сва постојећа општа акта, почев од кровних политика пословања до оперативних записа.

Укључивање родне равноправности постаје саставни елемент постојећих и будућих аката ЈКП „Зеленило“ Панчево.

Развијање мера у каријери за увођење родне перспективе

Подстицање уравнотежене заступљености и развијање мера подршке у каријери остварује се континуирани професионални развој запослених жена и мушкараца, без постојања родних ограничења.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног решавања сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања роднозаснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања родне равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група .

Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сверама деловања предузећа.

Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката. Креирање буџета је најважнији инструмент пословне политике и доброг управљања, будући да се кроз буџет најјасније виде приоритети пословања, тако да буџет постаје инструмент за унапређење квалитета живота и успешног пословања жена и мушкараца.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Предузеће има неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури од 94,27% извршилаца послова жена имамо 23.23% а мушкараца 71.04%; а у органима одлучивања од 5.72% лица на положајима имамо 2.02% жена и 3.70% мушкараца.

То се дешава због природе посла а иначе предузете су све превентивне мере ради ублажавања неравнотеже.

3.2.2. Подстицајне мере

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности ЈКП „Зеленило“ Панчево одређује следеће посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

-Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

-МЕРА : Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, Предузеће као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређивање родне равноправности у ЈКП „Зеленило“ Панчево услед потреба за остваривањем и унапређивањем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом у називима радног места, положаја, звања, занимања, у општим и појединачним актима преузећа, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и на пољу екстерне комуникације.

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како по основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, етничког порекла или националне припадности, тако на основу других личних својстава.

-Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности образовања, напредовања, стручно усавршавања и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама пословања предузећа.

-Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у ЈКП „Зеленило“ Панчево није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматичком мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време увођења мера:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће да се примењује.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна зј. Нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦЕ КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова ЈКП „Зеленило“ Панчево (навести органе одлучивања или управљања);
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Креће се са имплементацијом од дана доношења Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

3.3 ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у ЈКП „Зеленило“ Панчево.

Директор ЈКП „Зеленило“ Панчево је именовао комисију за родну равноправност из реда запослених, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у ЈКП „Зеленило“ Панчево у свим областима у којима се спроводе мере моја бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, ЈКП „Зеленило“ је дужно да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе евидентирају податке о:

1. Укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
2. Броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца, у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
3. Квалификацијама које поседује запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
4. Платама, и других накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних према полу;
5. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су предходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и

радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добила отказ, односно отпуштена, као и разлоге за то;

6. Разлозима због којих су на појединим местима запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

7. Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

8. Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

9. Начину поступања ЈКП „Зеленило“ Панчево по поднетим пријавама;

10. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

11. Броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају по посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од када је настала промена.

ЈКП „Зеленило“ Панчево је дужно да да на увид надлежној инспекцији, која је у складу са законом и врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података личности.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

ЛИЦА ЗАДУЖЕНА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

*Снежана Агатоновић Стејић

Контакт телефон: 064/842-92-00

Електронска адреса: snezana.agatonovic-stejic@jkpzelenilo.co.rs.

*Сања Пекић

Контакт телчефион 066345042

Електронска адреса: sanja.pekic@jkpzelenilo.co.rs

*Жарко Ракочевић

Контакт телефон: 066345046

Електронска адреса zarko.rakocevic@jkpzelenilo.co.rs

ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана су део Програма рада ЈКП „Зеленило“ Панчево и годишњег извештаја, који је јавно доступан на интернет страници [www.jkpzelenilo.co rs](http://www.jkpzelenilo.co.rs).

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ЈКП „Зеленило“ Панчево.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

ПРИЛОЗИ

– Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равно

- II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljudskipr.org.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

В.Д. Директора ЈКП“ Зеленило“ Панчево

Данило Бјелица, дипл.